

高齢者の雇用に関する意見

政府は、全世代型社会保障制度の実現に向けた議論と関連して70歳までの就業機会確保をめざしており、2020年の通常国会において企業の対応を努力義務とする法改正が行われる見込みである。

また、将来的には義務化に向けた法改正も検討するとされている。

当会ではこのような動向をふまえ、2019年11月18日に「高齢者の雇用に関する意見」を取りまとめた。今号では、この意見書のポイントおよび高齢者雇用に関する会員企業の声を紹介する。

高齢者の雇用に関する基本的な考え方

わが国では、生産年齢人口の急激な減少が見込まれており、その対応として生産性向上とあわせて労働力の確保が必須であることから、女性や外国人材に加え、高齢者の雇用拡大を進めることが喫緊の課題となっている。

企業においては、ダイバーシティ経営の推進による競争力強化の観点からも、健康で意欲・能力のある高齢者の継続的な雇用は重要な課題であり、年齢にかかわらず働くことが可能であるような人事制度を各社に適した形で積極的に整備、運用していくことが求められる。また、わが国全体にとっても、社会保障制度の持続可能性という観点から、高齢者が健康で長く活躍できるための環境整備は大きな政策課題となっている。

しかしながら、70歳までの就業機会確保に向けた検討においては、健康状態や家庭の事情、意欲・能力等の個人差が65歳までよりもさらに拡大すること、また、活躍の場も限定的となることなどをふまえる必要がある。すなわち、具体的な制度設計にあたっては、各社における多様な対応や自由度の高い判断が可能となる柔軟なものとするべきであり、企業への一律的な義務化につながる法制とすべきではない。



賀須井良有 労働政策委員長(中央)による意見書の記者発表(11月18日)

また、これまでの法改正の変遷を振り返ると、定年年齢や継続雇用年齢の引き上げは、年金の支給開始年齢の引き上げと並行して進められてきている。本来、企業の雇用のあり方を検討するにあたり、主眼となるべきは競争力強化、生産性向上といった観点であり、社会保障制度の観点のみからの議論に終始すべきではない。法制度の見直しに際しては、それが企業の競争力や生産性にどのような影響を及ぼすかについての検証が欠かせない。

今般の法改正の議論に対する意見

政府は全世代型社会保障を掲げ、「経済財政運営と改革の基本方針(骨太方針)2019」等において、70歳までの就業機会確保を進める方針を示している。また、2020年の通常国会において高年齢者雇用安定法が改正され、企業の対応に関する努力義務規定が盛り込まれる見込みだが、それにあたり、65歳までの雇用確保措置よりも多様な選択肢を法制度上整備するとしている。この努力義務規定の対象となる選択肢のイメージとしては、(a)定年廃止、(b)70歳までの定年延長、(c)継続雇用制度導入、といった“社内での雇用継続”に関するものに加え、新たに、(d)他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現、(e)個人とのフリーランス契約への資金提供、(f)個人の起業支援、(g)個人の社会貢献活動参加への資金提供、といった“社外での就業継続”に関する4つが示されている。意見書では、この法改正の動きに対し以下のとおり要望した。

■社内での雇用継続について

【選択肢(a)～(c)への対応について】

先述の通り、65歳を超えての雇用では、それまで以上に健康面や能力等の個人差が拡大するため、現法上の65歳までの雇用確保の取り組みで生じている課題もさらに大きくなる。例えば、高齢者の安全や健康を十分に確保するための対応や、モチベーシ

ンを維持して働き続けられる評価・処遇などの制度整備がさらに求められる。

このため、対象者や職種を一定の基準を設けて限定することや、各人の能力・貢献度に応じて処遇差を設定することを認めるべきである。また、就労意欲や健康状態など、再雇用の契約当初に予期できない変化が生じる可能性が高まることから、その変化に応じた労働条件の変更や解雇に関する規制の緩和等もあわせて検討すべきである。

加えて、機械化や暑熱対策など、高齢者の働きやすい環境の整備に関する設備投資への補助制度を拡充するべきである。

■社外での就業継続について

【選択肢(d)～(g)への対応について】

まず、これら4つの選択肢については、現法上の65歳までの雇用確保に関する選択肢には無い新たなものであるため、法制化にあたっては、各選択肢において企業が負う責務の程度など、企業としての具体的な関与のあり方を明確にする必要がある。

企業においても、すでに各選択肢に類する取り組み例はあるものの、個別ケースに応じた可能な範囲での対応にとどまっている。自社との関連の薄い企業への転職斡旋や起業支援などは難しく、すべての労働者の希望に対応するような制度設計は困難との声が多い。

このため、法制化にあたっては、措置の対象を自社に関連する分野や専門的な業務に限定することを認めるべきである。また、労使間の協議を前提として、自社の状況に合わせた独自の選択肢を用意することも認めるべきである。

■その他の要望内容

高齢者の活躍に向けては、企業のみならず過度の責任を負わせるべきではない。雇用の流動化や国民的理解の醸成に加え、産業雇用安定センターやハローワークといった人材マッチング機能の強化などを進め、社会全体としての環境を整備することが不可欠である。

また、政府方針では、70歳までの就業機会確保を努力義務規定とする一方で、必要と認める場合には、事業主に対して、計画の策定とその履行確保を求めることが想定されている。しかし、先述の通り、70歳までの就業機会確保にあたっては柔軟な対応が重要であり、こうした行政措置による担保は法制化すべきではない。

多様な人材の活躍に向けた検討

わが国の雇用システムや労働市場、労働法制や税・社会保障制度は、高度経済成長期の企業や社会、家族のあり方や個人の働き方をもとに整えられてきた。今後、経済社会構造の急速な変化が見込まれるなか、すべての人が安心して暮らし、意欲を持って働いていけるように経済社会制度の枠組みを再構築することが求められる。

現在、政府は「全世代型社会保障検討会議」を設置して、年金や介護、医療なども含む社会保障制度の全般的な改革に向けた議論を進めている。当会では、このような動きもふまえて、引き続き、政策提言や会員企業への課題提起を行っていく。

※意見書全文は関連ホームページに掲載。

(労働政策部 坂田拓朗)

高齢者の雇用に関する企業の声

- 65歳超への継続雇用年齢の引き上げは、健康面や意欲・能力といった個人差の拡大など、65歳までの対応とは状況が異なる。希望者全員の雇用継続は困難であると考えられることから、各社の状況に応じて多様な対応ができる、自由度の高い制度設計を望む。
- 中小企業では、高齢者に頼らざるを得ない状況にあるのが実情。しかし、社員の年齢構成のバランスが崩れており、企業の成長という観点からは、高齢者よりも若手の採用・育成に力を入れたい。

●社内での雇用継続について

- 65歳までの雇用での課題として、モチベーション低下、組織の新陳代謝との両立等がある。
- 安全対策等、65歳まで働ける環境整備を進めているが、70歳までの就業は、労働者を守る観点からもさらに対応が困難。
- 安全衛生管理の強化にも限界がある。労災等が発生した後の対処も検討が必要。

●社外での就業継続について

- 個々の希望に応じた再就職の実現は困難。
- 特定のスキル・資格をもつ人材への対応であれば可能性がある。
- 社内ベンチャーやフランチャイズ契約での起業の支援なら考えられる。
- 自社の実施する社会貢献活動に参加する高齢者に対する支援であれば考えられる。